



## Юридические консультации

**На вопросы отвечает юрист, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дисциплин государственного-правового цикла юридического факультета Университета РАО Елена Болотова**

**С какого года отпуск учителя составляет 56 календарных дней, каким нормативным документом это регламентируется?**

*Семёнова*

Согласно Постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» учителям устанавливается отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

**Есть ли документ, регламентирующий работу учащихся летом на пришкольном участке (количество рабочих дней, возраст детей, режим работы)?**

*Антропова*

Летняя практика регулируется прежде всего учебными планами школы и образовательной программой по дисциплине. Продолжительность учебной практики входит в общее число часов, выделяемых Базисным учебным планом на изучение данной дисциплины (Приказ Минобразования РФ от 09.03.2004 № 1312 «Об утверждении Федерального базисного учебного плана и примерных учебных планов для образовательных учреждений РФ, реализующих программы общего образования»).

В соответствии с действующим законодательством летняя трудовая практика — часть образовательного процесса (Приказ Минобразования РФ от 09.02.1998 № 322 «Об утверждении базисного учебного плана общеобразовательных учреждений Российской Федерации»). Образовательное учреждение самостоятельно планирует часы на проведение трудовой практики учащихся за счёт часов вариативной части Базисного учебного плана. Как правило, в профильных классах часы на практику отводятся из компонента образовательного учреждения наряду с часами, выделяемыми на исследовательскую, проектную деятельность учащихся. В том случае, когда трудовая практика нецелесообразна, эти часы можно использовать для увеличения количества часов, отведённых на преподавание базовых и профильных учебных предметов федерального компонента (Приказ Минобразования РФ от 09.03.2004 № 1312).

Прохождение трудовой летней практики должно планироваться вместе с родителями и учащимися

## Модель системы оплаты труда, основанная на стоимости одного ученико-часа

В этой модели регулирование оплаты труда предусматривается только для учителей и руководителей образовательных учреждений. Для всех других категорий работников регулирования оплаты труда не установлено. Эти вопросы отдаются «на откуп» самому образовательному учреждению, а именно руководителю, который определяет размеры оплаты труда работников в трудовом договоре, а в некоторых случаях даже путём заключения с исполнителями работ гражданско-правовых договоров, в том числе с физическими лицами, хотя это противоречит трудовому законодательству и согласиться с таким положением вещей нельзя.

Несмотря на то что система оплаты труда учителей в зависимости от стоимости одного ученико-часа также основана на почасовом принципе, в одной из заявок её введение обосновывается тем, что урочно-почасовая система оплаты труда педагогических работников фактически дестимулировала качество их работы и, как следствие, качество предоставляемых образовательных услуг. Такое обоснование вызывает недоумение, поскольку сама по себе система оплаты труда учителей построена на сугубо почасовом принципе, из чего всем понятно, что применение оплаты в зависимости от стоимости ученико-часа — не отказ от урочной системы.

При оплате труда учителей по этой системе предусматривается использование базовой стоимости педагогической услуги. Проанализировав несколько проектов, представленных субъектами РФ на конкурс, можно сделать вывод, что в одних случаях при оплате труда используется и рассчитывается «базовая стоимость педагогической услуги», в других — «базовая стоимость бюджетной услуги», в третьих — «стоимость образовательной услуги». Однако в нашем законодательстве никакого определения этим понятиям не даётся. Кроме того, не определяется, какая же всё-таки услуга предоставляется образовательным учреждением за счёт бюджета (образовательная, педагогическая или просто услуга) и как должна рассчитываться стоимость услуги, предоставляемой на бюджетной основе.

Например, система оплаты труда, основанная на этой модели, предусматривает использование стоимости бюджетной образовательной услуги. Если до этого речь шла о стоимости бюджетной педагогической услуги, то здесь услуга образовательная. Предусмотрено, что в её стоимость и в норму рабочего времени, применяемую образовательным учреждением, входит как аудиторная, так и неаудиторная занятость. Далее расшифровывается, что это такое, хотя законодательное определение этих понятий отсутствует. Итак, это: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия, обучение детей-инвалидов на дому, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нём,



подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя, методическая работа, иные формы работы с учениками и их родителями.

Исходя из такого перечисления, не понятно, что такое образовательная услуга, если в нормы рабочего времени учителей входит аудиторная и неаудиторная занятость (включая, например, осуществление функций классного руководителя или формирование кабинета), а её стоимость рассчитывается исходя из фонда заработной платы, который предназначен для оплаты учителей только за преподавательскую работу.

На каком основании в норму рабочего времени, т.е. в обязанность учителя, входит перечисленная работа, если она дополнительно оплачивается? Ведь не все учителя выполняют работу по заведованию учебными кабинетами, по проверке тетрадей, по классному руководству и так далее.

Если мы говорим о рабочем времени учителей, то в соответствии с постановлением Правительства РФ им в централизованном порядке определена лишь норма часов преподавательской работы за ставку, являющаяся нормируемой частью их рабочего времени. Время выполнения других обязанностей, а также дополнительной работы за доплату не регулируется, в связи с чем Министерством образования и науки РФ по согласованию с профсоюзом было разработано и утверждено положение об особенностях режима рабочего времени педагогических и других работников образовательных учреждений (приказ от 27 марта 2006 г. № 69).

В частности, довольно подробно определено, что такое рабочее время учителя. Тем не менее мы постоянно слышим, что рабочее время учителя составляет 36 часов в неделю. Откуда это взято и чем это регулируется? Существует Трудовой кодекс РФ и постановление Правительства РФ, принятое в соответствии с Трудовым кодексом, — только на этом может основываться определение рабочего времени учителя. Но в тех проектах, которые были представлены на конкурс, во многих случаях система оплаты труда учителей основана на изменении порядка нормирования их рабочего времени, тогда как определение продолжительности рабочего времени всех категорий работников (а не только учителей) не отнесено к компетенции субъектов РФ. В соответствии с 37 статьёй Конституции РФ оно регулируется федеральными законами. Нормирование труда по однотипным видам работ также отнесено к компетенции органов власти Российской Федерации.

Есть некоторые сомнения в правильности расчётов стоимости одного ученико-часа. Если принять во внимание, что фонд оплаты труда предназначен только для оплаты труда работников за рабочее время, то становится непонятной причина использования в формуле календарного количества дней в учебном году (240 календарных дней) и в целом (365 календарных дней). Этим, на наш взгляд, занижается стоимость одного ученико-часа, поскольку при пятидневной учебной неделе за 10 месяцев учебного года насчитывается максимум 210 рабочих дней по календарю, а в календарном году 249 рабочих дней.

и обязательно учитывать возможности предоставления ребёнку отдыха. Во многих образовательных учреждениях есть примеры, когда трудовая летняя практика отрабатывается учащимися по группам: кто-то в июле, кто-то в августе.

**Включается ли служба в армии в должности командира отделения в педагогический стаж для получения льготной пенсии?**

*Кунаев*

Досрочное назначение трудовой пенсии по старости проводится для работников учреждений для детей. Служба в Вооружённых Силах не относится к учреждениям для детей, поэтому служба в должности командира отделения в педагогический стаж для досрочного назначения пенсии не учитывается. Однако такая работа может учитываться в педагогический стаж для установления размера оплаты труда, например в случае, когда педагог не прошёл аттестацию.

**Можно ли одновременно аттестовываться по двум предметам, например математика и информатика? Назовите общие критерии, необходимые для получения первой квалификационной категории.**

*Кожина*

Аттестацию педагогических работников проводят не по предметам, а по должности: учитель, преподаватель, руководитель. В зависимости от наименования должности аттестационная комиссия формирует требования к аттестуемому лицу. Рекомендуем Вам обратиться в аттестационную комиссию за дополнительными разъяснениями.

**Я работаю заместителем директора по информационным технологиям в педагогическом колледже. Бухгалтерия отказывается оплачивать удлиненный отпуск 56 календарных дней, хотя в постановлении № 724 моя должность упоминается.**

*Михасев*

Рекомендуем Вам обратиться с жалобой в орган управления образованием, которому подчиняется данная бухгалтерия.

**Каким образом возможно включить в льготный стаж работу в качестве заведующего отделом краеведения на станции детского юношеского туризма и экскурсий? При этом было совмещение — педагог дополнительного образования, 9 часов в неделю.**

*Евсеев*

К сожалению, наименование должности заведующего отдела краеведения на станции детского и юношеского туризма и экскурсий не соответствует требованиям Постановления Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учётом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости...».



## Юридические консультации

в соответствии с которым назначается пенсия, а для установления пенсии по должности педагога дополнительного образования не хватает выполнения необходимого объёма нормы рабочего времени.

Согласно Списку должностей, представленному в этом документе, заместитель руководителя учреждения дополнительного образования для детей может рассчитывать на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, если его деятельность была непосредственно связана с образовательным (воспитательным) процессом. Для подтверждения этого нужны документы: должностная инструкция, приказы об участии в образовательном процессе, расписание занятий и др. Скорее всего, устанавливать факт правомочия такой пенсии Вам придётся в суде, поскольку много несоответствий с нормативным актом.

Заметим, что работа в указанных в документе должностях для учреждений дополнительного образования для детей за периоды с 1 января 2001 г. засчитывается в стаж работы при наличии одновременных следующих условий:

на 1 января 2001 г. у лица имеется стаж работы в должностях в учреждениях, указанных в Списке, продолжительностью не менее 16 лет 8 месяцев;

у лица имеется факт работы (независимо от её продолжительности) с 1 ноября 1999 г. по 31 декабря 2000 г. в должностях в учреждениях, указанных в разделе Списка, посвящённого работникам учреждений дополнительного образования для детей.

**У меня 19 лет педагогического стажа в дополнительном образовании. Сейчас отработала в филиале вуза 3 года преподавателем. Засчитывается ли работа в вузе в педагогический стаж? На основании каких документов?**

*Яремчук*

Работа в вузе не засчитывается в стаж для досрочного назначения трудовой пенсии по старости, поскольку вуз не относится к учреждениям для детей. Периоды работы в учреждениях для детей засчитываются педагогическим работникам в стаж для установления льготной пенсии на основании Постановления Правительства РФ от 29.10.2002 № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учётом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости...». Важны название должности педагогического работника и тип образовательного учреждения.

**Существуют ли нормы, регулирующие внеаудиторную нагрузку учащихся?**

*Бурдельная*

Непонятно, что Вы имеете в виду. Если речь идёт о домашних заданиях, то в этом случае необходимо придерживаться СанПиН 2.4.2.1178-02. Согласно п. 2.9.19 этого документа домашние задания даются обучающимся с учётом возможности их выполнения в следующих пределах: в 1 классе (со второго полугодия) —

Вызывает сомнение и правомерность оплаты труда учителя в зависимости от числа учащихся в каждом классе — переменного показателя, на увеличение которого учитель в большинстве случаев не может повлиять. Типовое положение об образовательном учреждении даёт органам местного самоуправления право комплектовать классы с меньшей наполняемостью при наличии условий и средств, а также определять количество и наполняемость классов школы, расположенной в сельской местности, в зависимости от потребностей населения. При этом ни в Типовом положении, ни в других нормативных правовых актах мы не нашли оснований для того, чтобы у органов власти было право снижать зарплату тех учителей, которые работают в классах с меньшей наполняемостью.

Можно ещё согласиться с подходом, который предлагается в одной из проектируемых систем оплаты труда по стимулированию деятельности учителей, работающих в классах с наполняемостью, превышающей среднюю по субъекту РФ. Для всех учителей устанавливается базовый размер оплаты труда, а за превышение средней наполняемости по субъекту РФ предусматривается повышение базового уровня, но за число учащихся, не превышающее наполняемость, установленную Типовым положением об образовательном учреждении и нормами СанПиНа, то есть 25 человек.

В субъектах РФ, использующих в порядке эксперимента систему оплаты труда учителей в зависимости от стоимости одного ученико-часа, не всегда логично устанавливать поправочные коэффициенты при делении класса на подгруппы. Так, например, если при изучении иностранного языка в группе 10 и менее учеников предусматривается поправочный коэффициент 2, а если учеников 11 и более, то коэффициент 1,5. В результате за 10 учащихся в подгруппе учитель будет получать оплату как за 20 учеников, а за 11 — как за 16,5.

В методиках оплаты труда учителей в зависимости от стоимости ученико-часа даётся порядок определения их оклада, который не вписывается в рамки трудового законодательства ни в той части, которая понимается под окладом (должностным окладом), ни по другим параметрам. Оклад учителя по методике рассчитывается путём умножения расчётной стоимости бюджетной образовательной услуги на повышающие коэффициенты за сложность предмета, за квалификационную категорию, на число обучающихся по предмету, на количество часов по учебному плану в месяц в каждом классе. Под окладом (должностным окладом) работника по 129-й статье Трудового кодекса РФ понимается фиксированный размер оплаты его труда за исполнение трудовых или должностных обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Следовательно, определяемый таким расчётным путём оклад на самом деле окладом не является. С учётом перечисленных переменных показателей, связанных с учебной нагрузкой и числом учеников, может быть рассчитана только заработная плата учителя.



Что выявляется в результате, если учителя не имеют фиксированных размеров ставок оплаты труда за установленную норму часов педагогической работы? Налицо противоречие статье 57 Трудового кодекса РФ, в которой предусмотрено фиксировать в трудовом договоре работника как обязательное условие размеры тарифных ставок, окладов или должностных окладов. Если установлен размер ставки, то она изменяется в зависимости от изменения объема учебной нагрузки против установленной нормы. Отсутствие у учителей фиксированных размеров ставок заработной платы делает фактически невозможным соблюдение гарантий, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191. Например, если учителям начальных классов не обеспечивается полный объем педагогической нагрузки, им гарантируется выплата полного размера ставки заработной платы, установленной учителю за норму часов педагогической работы в неделю.

Отсутствие в рассматриваемой системе оплаты труда учителей фиксированных размеров ставок, а также использование при расчёте числа проведённых в месяц занятий может привести к проблемам при назначении досрочной трудовой пенсии городским учителям, поскольку для них условием включения в стаж периодов работы является выполнение нормы часов, установленных за ставку заработной платы. Каким образом учитель сможет доказать пенсионным органам, что он выполнял педагогическую работу в пределах норм, установленных за ставку заработной платы, если этих ставок при такой системе оплаты вообще не существует? Пенсионные органы при этом будут непосредственно руководствоваться 191-м постановлением Правительства РФ.

Кроме того, становится невозможным использовать отдельные статьи Трудового кодекса РФ, которые определяют работникам некоторые выплаты в размере ставок (окладов). Например, определение размера компенсаций работникам, переезжающим в другую местность, в соответствии со статьёй 326 ТК РФ.

Практически во всех проектах, основанных на стоимости ученико-часа, к педагогическим работникам отнесены только учителя и преподаватели, а что касается воспитателей, педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов дополнительного образования, вожатых, то неизвестно, на каком основании они отнесены к учебно-вспомогательному персоналу. Что за этим стоит, мы прекрасно понимаем: если педагогический работник имеет право на сокращённую продолжительность рабочего времени, на удлинённый отпуск, на досрочную трудовую пенсию, на льготы по коммунальным услугам, то тем, кто оказался в статусе учебно-вспомогательного персонала, могут отказать во всех этих льготах и преимуществах.

## Модель штатно-окладной системы

Эта модель предусматривает оплату труда учителей на основе должностных окладов. Нет смысла подробно её анализировать,

до 1 ч, во 2 — до 1,5 ч, в 3–4 — до 2 ч, в 5–6 — до 2,5 ч, в 7–8 — до 3 ч, в 9–11 — до 4 ч.

Понятие внеаудиторной нагрузки присутствует в нормативных документах, однако детальный расчёт её не приводится. Подразумевается, что аудиторная нагрузка примерно равна внеаудиторной. Однако такой подход можно применить только к обучающимся в профессиональных учебных заведениях. Например, в «Методических указаниях по организации обучения студентов высших учебных заведений (гигиенические и медицинские вопросы)», утверждённых Минздравом СССР 06.01.1982 № 2515-81, 18.01.1982 № 10-11/9, указано, что аудиторную и внеаудиторную учебную нагрузку студентов следует планировать и обеспечивать на первом курсе в объёме не более 57 час. в неделю, на последующих курсах — не более 60 час.

Дневная суммарная академическая нагрузка студентов должна составлять 10 часов: 6 часов аудиторных занятий и 4 часа — самостоятельных занятий во внеаудиторное время.

Современные документы объём аудиторной нагрузки устанавливают в часах на неделю. Так, в Письме Минобразования РФ от 27.11.2002 № 14-55-99бин/15 «Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений» рекомендуемая аудиторная нагрузка на младших курсах составляет 23–25 часов в неделю, на старших — 18–20 часов.

**Каким образом распределяется рабочее время учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, социального педагога в течение рабочего дня? Какой процент времени отводится на проведение индивидуальных и групповых занятий и сколько процентов рабочего времени специалиста отводится на подготовку к занятиям и проведение консультаций для педагогов ОУ?**

*Витюгова*

Такое распределение рабочего времени педагогический работник делает самостоятельно на основании методики работы, а также плана работы, который он согласовывает с администрацией образовательного учреждения.

**Чему равен академический и астрономический час? В отраслевых Правилах внутреннего трудового распорядка для работников школ, утверждённых Министерством культуры СССР в 1987 году, указывается на то, что рабочий день преподавателя не должен превышать 6 астрономических часов, а астрономический час включает в себя урок (45 мин.). У нас в школе считается, что урок равен одному академическому часу, т.е. 45 мин. Правильно ли это?**

*Пономарёва*

Академический час в общеобразовательных учреждениях составляет 40–45 минут (СанПиН 2.4.2.1178-02), астрономический час — 60 минут.

Значение академического часа можно встретить во многих документах. В большинстве случаев академический час составляет указанные нами значения.



## ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

Однако в учебных заведениях учреждений уголовно-исправительной системы академический час может составлять и 50 минут.

В учреждениях дополнительного образования для детей, в профессиональных, военных образовательных учреждениях академический час составляет 45 минут.

Например, в Постановлении Секретариата ВЦСПС от 11.09.1987 № 25-15 «Об утверждении положения о кружках (студиях), организуемых на принципах самокупаемости профсоюзными комитетами, культурно-просветительными, внешкольными учреждениями Профсоюзов» указано, что продолжительность часа кружковой работы руководителей кружков составляет 45 минут (академический час) без учёта перерывов в занятиях.

Приказ Минпроса СССР от 23.12.1985 № 223 «Об утверждении правил внутреннего распорядка для работников общеобразовательных школ системы Министерства Просвещения СССР» устанавливал продолжительность мероприятий для школ. Так, общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия внутришкольных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2-х часов, родительское собрание — 1,5 часа, собрания школьников и заседания организаций школьников — 1 час, занятия кружков, секций — от 45 минут до 1,5 часа. Однако в настоящее время Правила внутреннего распорядка разрабатываются образовательным учреждением самостоятельно с учётом СанПиН.

Специфику продолжительности рабочего времени устанавливает Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений». Так, нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учётом соответствующих Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий не установленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном Правилами

поскольку в первую очередь она связана с изменением порядка нормирования труда учителя. При штатно-окладной системе предлагается установить в пределах 36-часовой рабочей недели учебную нагрузку от 14 до 22 часов без дифференциации оплаты труда за меньшее или большее количество часов учебной нагрузки. Вместе с тем без изменения федерального законодательства субъекты РФ по своему усмотрению не могут изменить порядок нормирования труда педагогических работников.

Кроме того, в этой модели предусматривается нормирование другой деятельности учителей, которая связана с методическим обеспечением учебной деятельности, с воспитательной работой, классным руководством, тогда как в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 26 марта 2006 г. № 69 оно регулируется графиками и планами работы, и никаких конкретных норм по выполнению дополнительной работы за дополнительную оплату не предусмотрено.

Если даже предположить, что по ряду работ такие нормы необходимы, то установление их по однородным видам работ в соответствии со статьёй 161 ТК РФ предусмотрено в порядке, установленном Правительством РФ. Своим постановлением Правительство РФ возложило это на федеральные органы власти. Межотраслевые нормы разрабатываются Минздравсоцразвития РФ, а отраслевые — отраслевыми министерствами по согласованию с Минздравсоцразвития РФ.

Проектируемой системой предусматривается введение учителей в штатное расписание школ, установление верхнего предела учебной нагрузки учителя. Считаю, что эти нормы тоже не соответствуют федеральному законодательству. Такие новации связаны с изменением порядка нормирования труда учителей, что не является компетенцией субъектов РФ. Численность учителей зависит от многих обстоятельств, рассчитать их точное количество с равномерной учебной нагрузкой, как правило, невозможно.

Что касается установления для учителей верхнего предела учебной нагрузки, то в соответствии со статьёй 333 ТК РФ такое ограничение может быть установлено только в случаях, предусмотренных Типовым положением об образовательном учреждении определённого типа и вида, утверждаемого Правительством РФ. Сегодня это предусмотрено только в Типовых положениях вузов и ссузов.

Модель предполагает также введение новой системы аттестации педагогических и управленческих кадров, но снова не учитывается, что установление порядка аттестации статьёй 28 закона «Об образовании» отнесено к компетенции РФ. На каком основании субъекты РФ будут устанавливать свой порядок аттестации, непонятно. Аттестация работника, проведённая с отступлением от федерального порядка, не будет приниматься во внимание в другом регионе, если работник изменит место жительства. В некоторых проектах предлагается ввести конкурсную систему приёма на работу учителей. С одной стороны, ТК РФ действительно предусматривает приём на



работу сотрудников учреждений, организаций по конкурсу, но, с другой стороны, в специальной главе ТК РФ, регулирующей особенности труда педагогических работников, конкурсная система приёма предусмотрена только для работников вузов из профессорско-преподавательского состава. Поэтому есть сомнение в том, что введение конкурсного приёма будет соответствовать нормам федерального законодательства.

### Модель, построенная на «вилке» должностных окладов

Такая модель введена в одном из субъектов РФ и основана на установлении минимальных и максимальных размеров должностных окладов при одном и том же уровне квалификации работника. Например, для учителей, имеющих высшую квалификацию, размер должностного оклада предусмотрен в диапазоне от 3700 до 4065 рублей в месяц, то есть между минимальным и максимальным размером разница составляет 365 рублей.

Правомерность использования при оплате труда понятия «должностной оклад» уже разбиралась выше, а вот на регулировании порядка установления его конкретного размера (на минимальном, максимальном или среднем уровнях) стоит остановиться особо. Решает этот вопрос само учреждение в пределах имеющегося фонда оплаты труда на основе аттестации, в том числе и для имеющих квалификационную категорию по результатам аттестации. Используемые при этом критерии по отдельным показателям скорее подходят для решения вопроса о пребывании работника в занимаемой должности, а не для установления размера оплаты труда. Иллюстрируют это, например, критерии по соблюдению работником трудовой дисциплины. Первый среди них — «часто отсутствует на рабочем месте без уважительных причин, постоянно опаздывает на работу, часто уходит с работы раньше времени» — предполагает минимальную оплату труда. А такие критерии, как «иногда отсутствует на рабочем месте без уважительных причин, опаздывает на работу или уходит с работы раньше времени» либо «редко опаздывает на работу и отсутствует на рабочем месте без уважительных причин», видимо, дают основание к более высокому уровню оплаты труда.

Хотелось бы, чтобы региональные органы власти приняли во внимание изложенные факты, связанные с отступлением от норм федерального законодательства, и не допускали подобных нарушений при доработке систем оплаты труда работников образовательных учреждений, а также при решении вопросов повышения доходов учителей.

### Модель оплаты труда для учреждений, финансируемых из федерального бюджета

Эта модель пока только разрабатывается, но известно, что она целиком основывается на принципах, предусмотренных статьёй 144 Трудового кодекса РФ. **НД**

внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

**Существует ли закон о введении льгот по родительской плате в учреждениях дополнительного образования детей, в частности, Школы искусств? Какова максимальная недельная учебная нагрузка рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений? Сколько уроков в день должен вести учитель?**

Юлия

Нет, такого закона не существует. Льготы по оплате обучения детей в учреждениях дополнительного образования могут устанавливаться локальными актами учреждения, например уставом.

В отношении учебной нагрузки педагогических работников надо знать должность и тип образовательного учреждения. Норма рабочего времени для педагогических работников указана в Постановлении Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

В каждом случае количество уроков, которые ведёт преподаватель в день, может быть различным, поскольку расписание составляется с учётом Санитарных норм и правил для конкретного типа образовательного учреждения.

**Я кандидат наук, но работаю в техникуме по 13 разряду, скажите, пожалуйста, как мне должны оплачивать?**

Зайбель

Оплата труда педагогических работников в образовательных учреждениях устанавливается на основании их аттестации. Если Вы работаете по должности «преподаватель», то при прохождении аттестации на первую квалификационную категорию Вам устанавливается оплата труда по 13 разряду, а наличие учёной степени повышает её на один разряд. В совокупности (аттестация и учёная степень) установленные критерии позволяют оплачивать Вашу работу по 14 разряду.

В том случае, когда Вы не проходили аттестацию и заработная плата установлена Вам на основании Вашего образования и стажа работы (например, высшее образование и 10 лет стажа педагогической работы), то Вам устанавливается 11-й разряд оплаты труда, а учёная степень повышает его до 12-го разряда.

Установление разрядов оплаты труда осуществляется на основании Тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников учреждений и организаций РФ, которые, к сожалению, официально в министерстве РФ не зарегистрированы и нигде не опубликованы. Найти такие документы можно только в электронных справочных системах «Гарант» или «Консультант Плюс» (см. Постановление Минтруда РФ от 11.11.1992 № 33).

Продолжение см. на с. 216

**Как устанавливается размер оплаты труда для директора политехнического техникума, если он имеет высшую аттестационную категорию по должности «директор» (16-й разряд ЕТС) и является кандидатом педагогических наук?***Олеся*

Для руководителей образовательных учреждений оплата труда устанавливается на основании квалификационной категории и учёта группы, к которой отнесено образовательное учреждение по объёмным показателям. Наличие учёной степени повышает рассчитанный размер оплаты труда на один разряд ЕТС, если руководитель (или педагогический работник) имеет учёную степень кандидата наук, и на два разряда ЕТС, если имеется учёная степень доктора наук. Учредитель, который назначает руководителя образовательного учреждения, может помимо этого установить различные виды доплат: за руководство образовательным учреждением конкретного вида, за наличие в таком учреждении соответствующего контингента обучающихся и т.д.

Временные объёмные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей представлены в Письме Минобразования РФ от 29.03.2001 № 20-52-1350/20-5 «Об оплате труда работников учреждений образования».

Поскольку Вы указали наличие 16-го разряда оплаты труда, мы можем предположить, что Ваша должность отнесена к 1 группе по оплате труда руководителей, тогда при наличии учёной степени кандидата наук Вам должны оплачивать работу по 17-му разряду ЕТС.

Заметим также, что в связи с подготовкой перехода на новую систему оплаты труда федеральным органом управления образования высказаны рекомендации по расчёту оплаты труда руководителя образовательного учреждения. Так, в п. 7.1. Письма Минобрнауки РФ от 13.09.2006 № АФ-213/03 «О подготовке направлений вариантов модельных методик» указано, что заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$ЗПр = 3Ппр \times К,$$

где ЗПр — заработная плата руководителя образовательного учреждения;

3Ппр — средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

К — коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений органом управления образованием субъекта Российской Федерации.

Следует также отметить, что в ст. 336 ТК РФ содержатся некоторые уточнения и дополнения, касающиеся дополнительных оснований прекращения трудового договора с педагогическим работником, а именно:

— повторное грубое нарушение устава образовательного учреждения должно быть совершено в течение одного года, что, предположительно, подразумевает учебный год;

— достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ;

— неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (ч. 7 ст. 332 ТК РФ).

Здесь работникам сферы образования нужно учесть следующее. В соответствии со ст. 11 ТК РФ трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые и другие, непосредственно связанные с ними отношения. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Все работодатели (физические и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодёжи и других) устанавливаются (обратите внимание: не произвольно. — *Авт.*) в соответствии с ТК РФ. Как уже выше было сказано, особенности правового регулирования труда педагогических работников устанавливаются нормами главы 52 ТК РФ. Причём в соответствии со ст. 5 ТК РФ Кодекс о труде имеет приоритетное значение перед иными законами, регулирующими трудовые и связанные с ними отношения, так как в нём закреплено, что нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу. В случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется настоящий Кодекс. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс.

Общие правила регламентации трудовых отношений, о которых пойдёт речь ниже, в полной мере распространяются и на педагогических работников, но в той части, где эти отношения не урегулированы специальными нормами.

Итак, первое из общих правил касается регулирования отношений между работниками и работодателями при смене собственника учебного заведения или его реорганизации.



В ст. 75 ТК РФ установлено, что при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трёх месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (п. 4 ст. 81 ТК РФ). При этом ст. 181 ТК РФ указывает, что при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить руководителю организации, его заместителю и главному бухгалтеру компенсацию в размере не ниже трёх средних месячных заработков работника.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности к новому её собственнику.

Изменение подведомственности (подчинённости) организации или её реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. Нередко вся процедура реструктуризации заключается только в смене названия организации, что также не является основанием для увольнения работника. При отказе работника от продолжения работы в этих случаях трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ. Педагогическим работникам следует учесть, что иногда органы исполнительной власти как на федеральном уровне (в лице министерств и ведомств), так и нижестоящие порой применяют неправовую терминологию, например, упразднение организации (подразделения) или реструктуризация самого учреждения или его структурных подразделений. Иногда это делается с целью избежать выплат, установленных для работников законом при ликвидации или реорганизации. При появлении в правоприменительных документах (приказах, постановлениях органов управления образованием) подобной терминологии лица, которых она будет касаться, должны знать, что в этих случаях им всё равно полагаются льготы и гарантийные выплаты, перечисленные ниже.

Прежде всего, следует сказать, что в соответствии со ст. 43 ТК РФ работники могут использовать положения, содержащиеся в коллективном договоре, предоставляющие им дополнительные гарантии при увольнении, поскольку коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации ор-

Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (контингент учащихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).

Для расчёта повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей образовательных учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

Возможный пример установления групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений и примерные значения повышающих коэффициентов:

- 1 группа — коэффициент 3,0;
- 2 группа — коэффициент 2,5;
- 3 группа — коэффициент 2,0;
- 4 группа — коэффициент 1,5.

Напомним, что Письмом Минобрнауки РФ № АФ-947, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 96 от 26.10.2004 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году» рекомендовано установление учебной нагрузки только в том случае, когда это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения.

**Как должна планироваться учебная нагрузка преподавателя колледжа? Какие документы определяют порядок планирования нагрузки? Могут ли уменьшить нагрузку преподавателю на следующий учебный год и по каким причинам?**

*Алексей Викторович*

Учебная нагрузка педагогическим работникам устанавливается на основании Постановления Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) имеет некоторые особенности. Так, за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом Министерством образования и науки Российской Федерации.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования образовательных





## ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

учреждений норма часов преподавательской работы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

Особый режим оплаты заработной платы соблюдается при изменении учебной нагрузки. Например, преподавателям педагогических училищ и педагогических колледжей, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Преподавателям учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

Учебная нагрузка преподавателям средних профессиональных учреждений устанавливается в следующем объеме:

- преподавателям педагогических училищ и педагогических колледжей — 18 часов в неделю;
- преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования — 720 часов в год.

**Как рассчитывать отпускные педагогика? Преподаватель был на больничном 6 месяцев: 3 месяца ему выплачивали зарплату из расчёта годовой педагогической нагрузки. Таким образом получилось из 12 месяцев: 2 месяца отпуск, 2 месяца нормальный рабочий режим, 3 месяца зарплата без рабочего времени. Как производить расчёт среднедневного заработка?**

*Кушнова*

Согласно Письму Роструда от 01.03.2007 № 475-6-0 «Расчёт отпускных» во всех случаях для определения

организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Здесь следует обратить внимание работников и работодателей на существенные разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в редакции от 28.12.2006). В п. 32 этого Постановления сказано, что суды должны иметь в виду, что увольнение по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

При этом нужно учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при изменении подведомственности (подчинённости) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под «сменой собственника имущества организации» следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (ст. 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», ст. 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац п. 2 ст. 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот.

Поскольку в соответствии с п. 1 ст. 66 и п. 3 ст. 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счёт вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведённого и приобретённого хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абз. 2 п. 2 ст. 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении



прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием прекращения трудового договора по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с ними, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остаётся само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

Однако в отношении учебных заведений из указанных правил имеются исключения, которые обязательно нужно учитывать. Так, согласно п. 13 ст. 39 Закона об образовании государственные и муниципальные образовательные учреждения, закрепленные за ними на праве оперативного управления или находящиеся в их самостоятельном распоряжении объекты производственной и социальной инфраструктуры, в том числе жилые помещения, расположенные в зданиях учебного, производственного, социального, культурного назначения и в сельской местности, общежития, а также клинические базы учреждений медицинского образования, находящиеся в оперативном управлении образовательных учреждений или в ином ведении, не вправе приватизировать.

Нелишне напомнить, что это правило было предметом рассмотрения Конституционным Судом РФ, который признал п. 13 ст. 39 не соответствующим Конституции РФ в части запрета на приватизацию расположенных в сельской местности жилых помещений, которые закреплены за государственными и муниципальными образовательными учреждениями, а также высшими учебными заведениями (см. постановление Конституционного Суда РФ от 24.10.2000 № 13-П). В связи с тем, что законодатель за семь лет так и не исключил это антиконституционное положение из Закона об образовании, работникам и работодателям сферы образования нужно знать, что в соответствии с ч. 3 ст. 79 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде РФ» акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают юридическую силу, т.е. не действуют со дня их признания таковыми.

При реструктуризации системы образования у органов местной власти может возникнуть необходимость в ликвидации учебного заведения или сокращении численности либо штата его работников. Однако и здесь нужно учитывать, что в п. 5 ст. 34 Закона об образовании определено, что ликвидация сельского дошкольного образовательного или общеобразовательного учреждения допускается только с согласия схода жителей населённых пунктов, обслуживаемых данным учреждением.

Если указанное выше согласие будет получено, то при ликвидации работодателя по решению его компетентных органов либо в иных случаях ТК РФ гарантирует работникам следующее. Во-первых, на основании ст. 53 ТК РФ представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам реорганизации или ликвидации организации, вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов

среднего заработка используется средний дневной заработок.

В соответствии со ст. 139 Трудового кодекса при любом режиме работы расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале — по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

В соответствии с п. 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённого Постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 № 213, при исчислении среднего заработка из расчётного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации;

работник получал пособие по временной нетрудоспособности;

работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Если один или несколько месяцев расчётного периода отработаны не полностью или из него исключались вышеуказанные периоды, средний дневной заработок исчисляется путём деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчётный период на сумму, состоящую из среднемесячного числа календарных дней (29,4), умноженного на количество полностью отработанных месяцев, и количества календарных дней в не полностью отработанных месяцах.

Количество календарных дней в не полностью отработанных месяцах рассчитывается путём умножения рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время, на коэффициент 1,4.

Средний заработок работника определяется путём умножения среднего дневного заработка на количество календарных дней в периоде, подлежащем оплате. ■